

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI GENOVA

Relazione illustrativa all'accordo sui criteri di determinazione della retribuzione di posizione e di risultato Area VII della Dirigenza – anno 2015

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Ipotesi 14/7/2016	
Periodo temporale di vigenza	01/01/2015 – 31/12/2015	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Generale e Rettore Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): OS FLC/CGIL OS CISL Università OS UIL-RUA Fed. CONFESAL/SNALS Univ. CISAPUNI Organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo: OS FLC/CGIL Fed. CONFESAL/SNALS Univ. CISAPUNI	
Soggetti destinatari	Personale Dirigente dell'Ateneo	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Retribuzione di posizione b) Retribuzione di risultato	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno.
		Si allega.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto	È stato adottato il Piano Integrato previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009, del D.L. n. 90/2014, convertito in L. n. 114/2014 e dalle Linee guida dell'ANVUR adottate con delibera n. 103 del 20.7.2015 È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009.

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI GENOVA

	di erogazione della retribuzione accessoria	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009 il 27/06/2016
Eventuali osservazioni		

Modulo 2

Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi; altre informazioni utili.

Il Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, ai sensi dell'art. 8 del D. Lgs. n. 150 del 2009, ha ad oggetto l'attività gestionale, amministrativa e tecnica, di supporto alla *mission* di Ateneo nonché, tra l'altro, il relativo contributo del personale dirigente.

Dal 2014, l'Ateneo, supportato dal Nucleo di Valutazione, ha intrapreso un percorso di graduale complementarità e sincronizzazione del ciclo della *performance* con gli altri cicli di programmazione, in particolare con la programmazione triennale e il ciclo di bilancio, con l'obiettivo della semplificazione e dell'integrazione.

I diversi cicli programmatori perseguono, infatti, finalità coerenti ma non del tutto coincidenti: la programmazione triennale concerne azioni ed obiettivi strategici strettamente correlati alla missione degli Atenei - ossia formazione e ricerca - individuati nell'ambito di linee guida nazionali, che le singole università sono chiamate a realizzare, nell'ambito del proprio *Programma triennale*; il ciclo del bilancio, come ciclo programmatorio, attiene principalmente all'allocazione delle risorse, mentre il *Piano della performance* si focalizza, attraverso la definizione degli obiettivi funzionali e la valutazione del loro raggiungimento, sulla programmazione e valutazione delle attività tecniche e amministrative a supporto della missione.

In particolare, il *Piano della performance e programma triennale per la trasparenza e integrità 2015-2017* - approvato dal Consiglio di Amministrazione il 28/1/2015 e modificato, a seguito di monitoraggio *in itinere*, con delibera del 22/7/2015 -, nell'individuare gli obiettivi dell'azione amministrativa e tecnica previsti per il 2015, quale declinazione degli obiettivi strategici e operativi, stabilisce che l'azione amministrativa e tecnica ha tra le priorità quella di fornire il proprio contributo, sia tramite strumenti tecnici di analisi e previsione, sia tramite il supporto operativo, allo sviluppo della didattica e della ricerca, anche al fine di aumentare la quota premiale del Fondo di finanziamento ordinario (FFO) assegnata all'Ateneo, nonché la quota che dal 2014 viene distribuita con il sistema del costo standard per studente. Questo aspetto assume un'importanza ancora maggiore, in quanto l'incidenza di entrambe quote sul FFO complessivo è destinata a salire negli anni a venire.

In tale ambito, si pongono, ad esempio, gli obiettivi di sostegno dell'*e-learning*, di miglioramento, di decentramento e di dematerializzazione dei servizi agli studenti e di miglioramento dei servizi di supporto alla ricerca, compreso il supporto alla compilazione della SUA-RD, nonché tutti gli interventi organizzativi previsti.

Un'ulteriore priorità è stata individuata nella semplificazione dei processi, finalizzata sia al miglioramento del servizio all'utenza - gli studenti *in primis* - sia alla razionalizzazione dell'impiego delle risorse. Le risorse liberate da attività che non creano valore potranno essere impiegate per attività di più diretto supporto alla missione.

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI GENOVA

Sempre nell'ottica del migliore utilizzo delle risorse, assumono una particolare rilevanza gli obiettivi di razionalizzazione del patrimonio edilizio, finalizzati, in particolare, alla manutenzione degli edifici di proprietà e alla razionalizzazione degli affitti attivi e passivi.

Organica a tutti questi obiettivi è poi l'attivazione di strumenti integrati - informativi, previsionali e operativi - finalizzati all'analisi della gestione economica, patrimoniale e organizzativa dell'Ateneo, in grado di fornire alla *governance* una base certa sulla quale assumere decisioni.

Come detto sopra, il *Piano della performance* definisce gli obiettivi funzionali propri esclusivamente dell'attività amministrativa e tecnica di supporto alla missione dell'Ateneo, che vengono definiti, monitorati e valutati nell'ambito del ciclo della *performance*. Il perseguimento di questi obiettivi dipende dall'attività dei dirigenti e del personale tecnico amministrativo, e la valutazione del loro grado di raggiungimento comporta su di essi effetti giuridici, organizzativi ed economici.

Al fine di individuare il responsabile del loro perseguimento, ciascun obiettivo funzionale è assegnato:

- › al Direttore Generale, che è il diretto responsabile del loro raggiungimento;
- › ad una o più strutture (Aree dirigenziali e Strutture fondamentali), il cui Dirigente competente è il diretto responsabile del loro raggiungimento;
- › ai Dirigenti, che sono i diretti responsabili del loro raggiungimento;
- › al personale tecnico amministrativo cui sono conferiti incarichi di responsabilità, se obiettivi individuali; il personale cui fa capo l'obiettivo ne è individualmente responsabile;

Gli obiettivi funzionali sono rilevanti, pertinenti, specifici, misurabili in termini concreti e chiari e sono riconducibili a due tipologie:

- › di continuità, ossia riguardanti il miglioramento o il mantenimento di servizi già esistenti;
- › di innovazione, ossia relativi all'attivazione di nuovi servizi o processi.

Gli obiettivi di continuità sono misurati mediante indicatori - di efficacia, efficienza, stato risorse, impatto ed equità - e sono riferibili a un arco temporale stabilito. Per ciascun indicatore nell'allegato tecnico è presentato il protocollo di rilevazione (metrica) che definisce la formula, le specifiche dei dati, la data di rilevazione, la fonte e il responsabile del dato e la tipologia di indicatore.

Per gli obiettivi d'innovazione, non misurabili tramite indicatori, si tiene conto dello stato di avanzamento del progetto rispetto al termine previsto dal cronoprogramma per ciascuna delle attività. In sede di misurazione, è rilevata la percentuale di completamento raggiunta e l'eventuale scostamento.

Ai dirigenti sono assegnati gli obiettivi previsti per la struttura cui sono preposti, misurati attraverso:

- › un indicatore di efficacia quantitativa;
- › un indicatore di efficacia qualitativa per i servizi offerti dall'Area;
- › ulteriori specifici obiettivi sfidanti che conseguono a quelli strategici e operativi di missione.

Inoltre, ai dirigenti e al personale che riveste posizioni organizzative sono assegnati obiettivi individuali e al restante personale obiettivi di gruppo.

L'art. 26 del CCNL 2006-2009 relativo al personale dell'Area VII della Dirigenza Università dispone che "le amministrazioni definiscono i criteri per la determinazione e l'erogazione annuale della retribuzione di risultato.... Nella definizione dei criteri, le amministrazioni devono prevedere che la retribuzione di risultato debba essere erogata solo a seguito di preventiva, tempestiva determinazione degli obiettivi annuali, nel rispetto dei principi di cui all'art. 14, comma 1, del D. Lgs. n. 165 del 2001, e della positiva verifica e certificazione dei risultati di gestione conseguiti in coerenza con detti obiettivi, secondo le risultanze dei sistemi di valutazione, previsti dalle vigenti disposizioni".

La valutazione dei dirigenti è formulata annualmente dal Direttore Generale in relazione a:

- a) valutazione delle competenze dimostrate nell'esercizio delle proprie attività (competenze organizzative);
- b) valutazione dei risultati raggiunti in funzione degli obiettivi assegnati alla struttura (risultato raggiunto-*performance* organizzativa);

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI GENOVA

c) valutazione dei risultati raggiunti in funzione degli obiettivi individuali assegnati (risultato raggiunto-performance individuale).

La *Relazione sulla Performance 2015* è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione il 22 giugno scorso e validata il 27/6/2016 dal Nucleo di valutazione nelle funzioni di Organismo indipendente di valutazione. Nella stessa sono indicati dettagliatamente i risultati raggiunti da ciascun dirigente, in relazione a ciascun punto sopra elencato.

A seguito della validazione della predetta *Relazione sulla Performance 2015*, in data 14/7/2016 è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo sui criteri di determinazione dei fondi di posizione e di risultato Area VII della dirigenza.

In particolare, le risorse disponibili per l'anno 2015 sono:

Fondo 2015	€ 327.179
economie al 31/12/2014	€ 293.985
TOTALE	€ 621.164

che vengono così ripartite:

	Retribuzione di posizione	Retribuzione di risultato	TOTALE
2015	€ 195.834	€ 131.345	€ 327.179

Per quanto riguarda la retribuzione di posizione, l'accordo prevede che in attesa della pesatura delle posizioni organizzative da parte dell'Amministrazione a tutti i dirigenti venga attribuito l'importo corrispondente alla III fascia, pari a 18.155,61 euro.

Quanto invece, alla retribuzione di risultato, l'importo di € 131.345 viene ripartito tra i dirigenti in base alla valutazione complessiva in centesimi attribuita secondo la procedura prevista dal *Sistema di misurazione e valutazione della performance* sopra descritto, in base alla seguente formula.

compenso individuale = $\frac{\text{totale risorse} \times \text{punteggio individuale}}{\text{totale punti}}$

Inoltre le Parti hanno concordato che le economie, pari a € 293.985, vengano utilizzate in cinque anni per un totale di € 58.797 all'anno (€ 293.985 : 5). Di conseguenza, per l'anno 2015, l'importo ulteriore di € 58.797 viene ripartito con la medesima formula

Genova, 15/7/2016



IL DIRIGENTE DELL'AREA PERSONALE

(Dott.ssa Claudia DE NADAI)

Claudia De Nadai